



Рис. 1. Порівняльний аналіз рівня розвитку комунікативної компетентності учнів 8 класу до та після впливу

В результаті обробки попередніх і повторних даних вдалося з'ясувати, що корекційно-розвивальна програма дійсно сприяє підвищенню рівня комунікативності підлітків оскільки зміни в попередніх та повторних зрізах числових показників відбулися. Аналіз статистичної обробки даних за кожною шкалою окремо дає можливість говорити про дійсні зміни з позитивним знаком.

Список використаних джерел

1. Бодалев А.А. Психология общения, - М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
2. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Учебное пособие. – М: Издательство "Ось-89", 1999. – 176 с.
3. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Раценников П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 104 с.

ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕНЬ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК ПРО ІДЕАЛЬНОГО КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

Котлова Людмила

кандидат психологічних наук, доцент

Гарбовська Інна

студентка 4 курсу, соціально-психологічного факультету

Суспільство включає різні сфери життєдіяльності, які однаковою мірою є важливими для людини. Значну роль відіграє сфера виробництва (економічна). Одним із найголовніших чинників успіху даної сфери є продуктивність праці. Одним із найважливіших

факторів продуктивності праці є ефективна взаємодія всіх структур фірми, підприємства, організації, зокрема керівників та підлеглих.

Досить часто можна зіштовхнутися з проблемою конфліктів підлеглих з керівниками. Цьому можуть слугувати різні причини, однак досить поширеною є проблема невиправданих очікувань підлеглих стосовно особистості керівника. Кожна людина уявляє собі «ідеального» керівника по-своєму.

У людей різного віку, статі, національності, сімейного становища уявлення будуть різні.

Особливо важливими є гендерні відмінності, оскільки на підприємствах переважають колективи змішаного типу, і важливо визначити особливості уявлень чоловіків і жінок про «ідеального» керівника, аби визначити ті складові, на які має орієнтуватися керівник при взаємодії з підлеглими жіночої та чоловічої статі, оскільки чоловіки та жінки мають певні відмінності у пізнавальній, когнітивній та поведінковій сферах особистості.

Проблему особливостей керівництва розглядали у своїх працях І.Адизес, П.Друкер, О.Капшук та інші. Питання гендерних відмінностей емоційної сфери та математичних здібностей вивчали Ш.Берн; Є.Ільїн розглянув психофізіологічні гендерні відмінності у емоційній сфері, в здібностях, у поведінці; І.В.Грошев розглянув відмінності мовної поведінки чоловіків та жінок; І.С.Кон визначив загальні біологічні та психологічні гендерні відмінності; Т.В.Бендас розглядав гендерні відмінності у лідерстві; Е.Мойр та Д.Джессл окреслили відмінності психофізіологічного характеру та відмінності у здібностях, у відношенні до роботи. Також значний внесок у розвиток гендерної психології здійснили О.Вейнінгер, Г.Гейманс, С.Бем, К.Хорні, та інші.

Метою нашого дослідження було теоретично та емпірично вивчити гендерні відмінності в уявленнях чоловіків і жінок про «ідеального» керівника.

Для виконання поставлених завдань та перевірки гіпотези були використані такі методи дослідження: *теоретичні* – аналіз психологічної літератури з проблеми дослідження; *емпіричні* - асоціативний експеримент; *методи математичної статистики* – факторний аналіз.

В дослідженні брали участь 80 осіб віком від 20 до 50 років (20 дівчат 20-25 років, 20 жінок 45-50 років, 20 юнаків 20-25 років, 20 чоловіків 45-50 років).

За допомогою асоціативного експерименту було дослідження гендерні відмінності в уявленнях про ідеального керівника організації.

Результати дослідження аналізувалися за 2 основними характеристиками: стать та вік. Отже, було виокремлено 4 групи досліджуваних: дівчата 20-25 років, жінки 45-50 років, юнаки 20-25 років та чоловіки 45-50 років.

Після здійснення аналізу даних за допомогою факторного аналізу характеристики було об'єднано у групи.

Таким чином ми виокремили такі 4 групи характеристик: моральні, професійні, особистісні, емоційні.

Якщо аналізувати гендерні відмінності в уявленнях про ідеального керівника організації між дівчатами 20-25 років та юнаками 20-25 років, то можемо побачити наступне:

- дівчата 20-25 років ідеального керівника найчастіше пов'язують з особистісними характеристиками (розуміючий, товариський), проте також притаманні моральні характеристики (чесний, справедливий, ввічливий);

- юнаки 20 – 25 років найчастіше пов'язують ідеального керівника із професійними характеристиками (раціональний, інноваційний, прогресивний, прогностичний, креативний), однак присутні також і особистісні характеристики (працьовитий, комунікабельний).

Якщо аналізувати гендерні відмінності в уявленнях про ідеального керівника між жінками 45-50 років та чоловіками 45-50 років, то можна зробити наступні висновки:

- Жінки 45-50 років ідеального керівника найчастіше асоціюють із особистісними (наполегливий, старанний, уважний, турботливий, впевнений) та моральними характеристиками (тактовний, ввічливий).

- Чоловіки 45-50 років ідеального керівника найчастіше асоціюють із професійними характеристиками (освічений, працездатний, аналітик, професіонал, об'єктивний, розумний, розсудливий, раціональний).

Виходячи з цього ми можемо зробити висновок, що жінки різного віку асоціюють ідеального керівника, перш за все, з особистісними та моральними характеристиками, а чоловіки різного віку асоціюють ідеального керівника з професійними та, в деякій мірі, з особистісними характеристиками.

Отже, можна зробити висновок, що існують гендерні відмінності в уявленнях про ідеального керівника організації, однак вікових відмінностей немає.

Для порівняння бажаних результатів з реальними, було проведене дослідження уявлень про реального керівника організації.

Якщо аналізувати гендерні відмінності в уявленнях про реального керівника між дівчатами 20-25 років та юнаками 20-25 років, то можна зробити наступні висновки:

- Дівчата 20-25 років найчастіше асоціюють реального керівника з особистісними характеристиками, переважно негативними, проте присутні також і позитивні (жорсткий, меркантильний, наполегливий, харизматичний, відповідальний), а також із моральними (несправедливий).

- Юнаки 20-25 років реального керівника асоціюють із професійними (критичне мислення, систематичний, логічний, необ'єктивний) та особистісними характеристиками (самостійний, принциповий).

Якщо аналізувати гендерні відмінності в уявленнях про реального керівника між жінками 45-50 років та чоловіками 45-50 років, то можна побачити наступні відмінності:

- Жінки 45-50 років реального керівника найчастіше асоціюють із особистісними (самовпевнений, нахабний, жадібний, впертий, хитрий, жорсткий, нетерплячий), емоційними (нервовий, агресивний) та моральними характеристиками (безтактний).

- Чоловіки 45-50 років реального керівника найчастіше асоціюють із професійними характеристиками (вузько мислить, некваліфікований, нерозсудливий, нелогічний).

Зважаючи на це можна зробити висновок, що дівчата та жінки найчастіше асоціюють реального керівника із особистісними, моральними та емоційними характеристиками, а юнаки та чоловіки із професійними та в деякій мірі з особистісними характеристиками.

Окрім гендерних, існують також і вікові відмінності в уявленнях про реального керівника. Так, особи молодшого віку наділяють реального керівника як позитивними, так і негативними характеристиками, а люди старшого віку вбачають у реальному керівникові лише негативні характеристики. Дане явище можна пов'язати з тим, що люди старшого віку мають більший професійний досвід.